

Överförmyndarförvaltningen

Förvaltningschef
Håkan Andersson
par.hakan.andersson@stockholm.se

Tjänsteutlåtande
Dnr 1.3-90/2019
2019-06-03
ÖFN 2019-06-13
7

Till
överförmyndarnämnden

Utredning om förvaltarenhet

Förslag till beslut

Utredningen om förvaltarenhet godkänns och överlämnas till kommunstyrelsen.

Håkan Andersson
Förvaltningschef

Innehåll

Sammanfattning	4
Bakgrund	5
Vad är ett särskilt krävande ärende	5
Antal krävande uppdrag	6
Ingen ställföreträdare utses	6
Socialtjänstens ansvar när ställföreträdare saknas	6
Ökat behov av professionella ställföreträdare	7
Ny lagstiftning och rättspraxis	7
Fler svåra uppdrag	8
Fler krävande internationella ärenden.....	9
Trygghet och säkerhet	10
<i>Huvudmän</i>	10
<i>Ställföreträdare</i>	10
Förhöjt arvode	11
Lagstiftning och riktlinjer.....	11
Jämförelse mellan kommuner	11
Stockholms stad	12
Utveckla metoder för rekrytering	13
Nya förutsättningar	13
Befintliga ställföreträdare	13
Nya ställföreträdare	13
Bättre stöd till ställföreträdare	13
Enkät till ställföreträdare	14
Professionalisering och juridiska personer som ställföreträdare	14
Anlita ett företag	14
Förvaltarenhet	16
<i>Tidigare utredning</i>	16
<i>Andra kommuner</i>	17
<i>Exemplet Malmö</i>	17
Anställnings- och arbetsrättsliga överväganden	17
Nationell utredning dröjer	19
Riskbedömning	20

Ekonomiska konsekvenser	22
Förvaltarehet – organisatorisk tillhörighet.....	24

Sammanfattning

Kommunfullmäktige har i Stockholms stads budget för 2019 beslutat att överförmyndarnämnden i samarbete med kommunstyrelsen ska pröva förutsättningarna för att genomföra försöksverksamhet med förvaltarenheter.

En utredning har därför genomförts. Från överförmyndarförvaltningen har förvaltningschefen deltagit och från stadsledningskontoret har stadsjuristen vid juridiska avdelningen, en enhetschef vid personalstrategiska avdelningen samt en controller vid avdelningen för kvalitet och stadsutveckling deltagit.

För vissa ställföreträdaruppdrag är det enligt överförmyndarförvaltningen och stadsledningskontoret olämpligt med en ideellt arbetande ställföreträdare. Det kan bland annat handla om ärenden där risk för hot eller våld föreligger. Det kan även handla om ärenden som kommer att innebära en stor tidsåtgång för ställföreträdaren. I dessa fall vore det rimligare att ärendet sköts av professionella ställföreträdare för att tillgodose säkerheten för ställföreträdaren och säkerställa att förutsättningar att utföra uppdraget finns när det gäller kompetens och tid. Tillgång till professionella ställföreträdare är ett sätt att säkerställa att fler som behöver en ställföreträdare även kan få det. Det finns uppdrag som ingen ideell ställföreträdare vill åta sig eller bör ta på sig.

Det finns två sätt att ordna ställföreträdare i särskilt krävande ärenden där ideellt ställföreträdarskap är olämpligt. Antingen kan en kommun inrätta en förvaltarenhet med kommunalt anställda som tar uppdrag som ställföreträdare eller kan en kommun köpa eller upphandla tjänster som ställföreträdare från ett företag.

Förvaltarenhet finns för närvarande i 18 kommuner. Göteborg har haft en förvaltarenhet sedan 1947 och Malmö har beslutat inrätta en förvaltarenhet 2019. Andra kommuner som har förvaltarenhet är exempelvis Umeå, Sundsvall, Mariestad och Jönköping.

Stockholm och en rad andra kommuner köper ställföreträdartjänster av ett privat företag.

Om det inte är lämpligt med en ideell ställföreträdare och det inte finns en professionell ställföreträdare att tillgå har socialtjänsten det yttersta ansvaret att ge nödvändigt stöd.

Utredningen har prövat förutsättningarna för att genomföra en försöksverksamhet med förvaltarenhet och undersökt möjligheten att

upphandla köp av tjänster som ställföreträdare. Målet är att utredningen ska kunna utgöra faktaunderlag för ett beslut.

Bakgrund

Inledning

En god man eller en förvaltare kallas ofta ställföreträdare. Den hjälpbehövande kallas huvudman. En ställföreträdare företräder ofta sin huvudman genom att förvalta egendom, bevaka rätt och sörja för person.

Så som den nu gällande lagstiftningen är utformad ska uppdraget som god man eller förvaltare ges till en person som är rättrådig, erfaren och i övrigt lämplig (föräldrabalken 11 kap 12 §). Den rådande tolkningen och tillämpningen av lagen är att uppdraget är personligt, att det är ett frivilligt uppdrag som utförs av lekmän. För sitt uppdrag kan ställföreträdaren få ett visst arvode.

I kommunerna ska det enligt 19 kap. föräldrabalken finnas en överförmyndare eller överförmyndarnämnd vars huvudsakliga uppgift är att rekrytera, utöva tillsyn över och, i förekommande fall, entlediga ställföreträdare. Överförmyndaren, i Stockholm överförmyndarnämnden och dess förvaltning, gör alltid en prövning av den enskildes lämplighet innan denne påbörjar sitt uppdrag. Detta innefattar bland annat att registerutdrag begärs ur Polismyndighetens belastningsregister och man undersöker även om personen i fråga har skulder hos kronofogden. Ingetdera får förekomma.

Vad är ett särskilt krävande uppdrag

Faktorer som gör att det är svårt att hitta en ställföreträdare till en huvudman kan bland annat vara att det finns ett pågående missbruk, att det har förekommit eller finns risk för verbalt eller fysiskt våld, social svår misär eller hemlöshet, huvudmannen finns i en kriminell miljö, huvudmannens tidigare ställföreträdare har blivit utsatta för våld, mordförsök eller skadegörelse. Psykisk sjukdom där huvudmannen är svår att nå eller är manisk samt om det finns koppling till kriminalitet är också situationer där det är svårare att hitta en person som är villig att åta sig uppdraget. I andra ärenden kan det handla om att ställföreträdaren blir utsatt för upprepade, mer eller mindre välgrundade, polisanmälningar och stämningar. På grund av komplexitet, tidsåtgång och utkrävande av personligt ansvar är liknande ärenden mycket svårrekryterade. Ibland är det huvudmannens anhöriga som agerar på ett sätt som gör att det är svårt att rekrytera en ideell ställföreträdare.

Antal krävande uppdrag

Stockholm har cirka 8 250 huvudmän. Av dessa bedöms cirka 250 som särskilt krävande. En del av dessa har ingen ställföreträdare, några har en ställföreträdare som inte klarar uppdraget på ett fullgott sätt och några är utsatta för ständiga byten av ställföreträdare därför att dessa avsäger sig uppdraget en kort tid efter att de fått det då de finner det alltför krävande. Hur många uppdrag som är krävande är dock en bedömningsfråga där gränsen kan dras olika.

Ingen ställföreträdare utses

Lyckas inte förvaltningen finna en ställföreträdare, eller om det tar mycket lång tid, är det allvarligt då det handlar om människor som har ett särskilt stort behov av det stöd som en god man kan ge. I ärenden där överförmyndarförvaltningen tagit emot en anmälan om behov av ställföreträdarskap, bedömt att det finns ett sådant behov och därefter inte funnit någon som förklarat sig villig att åta sig uppdraget, föreslås nämnden att inte ansöka om förordnande av ställföreträdare hos tingsrätten. I de fall där överförmyndarnämnden förelagts av tingsrätten att lämna förslag på en lämplig ställföreträdare yttrar sig förvaltningen till tingsrätten och anger att någon lämplig ställföreträdare inte har hittats, trots ett stort antal rekryteringsåtgärder. Tingsrätten kan då förelägga nämnden att fortsätta sökandet, varpå det hela till slut riskerar att bli en byråkratisk rundgång utan resultat. Här kan också nämnas att även tingsrätten har börjat avslå ansökan i en del ärenden, vilket får tolkas som att samhället har givit upp försöken att ge individen det stöd den har rätt till enligt lagen. Vare sig tingsrätten eller överförmyndarnämnden kan tvinga någon att åta sig ett uppdrag som ställföreträdare.

Socialtjänstens ansvar när ställföreträdare saknas

Stadsledningskontorets juridiska avdelning beskriver socialtjänstens ansvar för individer som inte själva vill ha hjälp eller som inte kan ansöka om hjälp, enligt följande:

Socialtjänsten har enligt socialtjänstlagen, SoL, det yttersta ansvaret för att alla som vistas i kommunen får det stöd och den hjälp som de behöver. Socialtjänsten har därvid ett särskilt ansvar för vissa grupper, detta gäller bland annat personer med psykisk funktionsnedsättning, brottsoffer, skuldsatta personer och missbrukare. I ansvaret ingår att verka för att enskilda får hjälp till egen försörjningsförmåga, att de får bistånd när behov inte kan tillgodoses på annat sätt, att de

får behandling vid missbruk, att de får hjälp att klara sig i hemmet och hjälp delta i samhällets gemenskap och leva som andra.

Enligt 3 kap 4 § SoL ska socialtjänsten i uppsökande verksamhet upplysa om socialtjänsten och erbjuda grupper och enskilda sin hjälp. Av 3 kap 5 § SoL framgår att socialtjänstens insatser ska utformas och genomföras tillsammans med den enskilde. Den enskildes integritet och självbestämmande betonas även i portalparagrafen 1 kap 1 § SoL. I olika beslut och yttranden från JO och Inspektionen för vård och omsorg, IVO, har behandlats att socialtjänsten ansvarar för att arbeta uppsökande och motiverande gentemot enskilda som kan behöva hjälp samtidigt som verksamheten ska bygga på respekt för den enskildes vilja och integritet. Sammanfattningsvis gäller enligt SoL att socialtjänsten aldrig kan ge upp det uppsökande och motiverande arbetet när det behövs, men att bistånd och stöd endast kan ges om den enskilde vill ha hjälp. Utöver ansvaret enligt socialtjänstlagen har socialtjänsten enligt lagen om vård av missbrukare ansvar för att ansöka om tvångsvård när detta är nödvändigt. Socialtjänsten kan även påkalla behov av vårdintyg när det finns behov av vård med stöd av lagen om psykiatrisk tvångsvård.

För personer som helt saknar förmåga att sköta sin ekonomi kan socialtjänsten besluta att ge stöd genom handhavande av den enskildes ekonomi i form av så kallat ”egna medel”. Denna hantering bygger på att den enskilde vill att socialtjänsten betalar räkningar och handhar ekonomin, allt efter vad som har överenskommit. Den enskilde kan när som helst återta sitt samtycke till insatsen.

Socialtjänsten har enligt vad som har beskrivits ett långtgående ansvar för att ge stöd och hjälp till enskilda som behöver det. För att stöd enligt SoL ska kunna genomföras krävs emellertid den enskildes samtycke. Vägrar den enskilde att ta emot hjälp så kan den inte ges. Likaså kan inte bistånd ges till enskilda, som inte vill eller kan ansöka om detta. Den enda lösningen i dessa situationer är ofta att det finns en ställföreträdare. Detta gäller inte minst enskilda som är beslutsoförmögna. Konsekvensen om en enskild inte har någon ställföreträdare såsom god man eller förvaltare är att personen kan bli helt utan nödvändig hjälp.

Ökat behov av professionella ställföreträdare

Ny lagstiftning och rättspraxis

En ny förvaltningslag trädde i kraft den 1 juli 2018. Detta har påverkat överförmyndarnämndens verksamhet på flera sätt. Större krav ställs exempelvis på motivering i nämndens beslut som rör enskild.

Kraven har också skärpts på snabbare återkoppling och beslut från det att ett ärende har initierats. Enligt rekommendation från Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, innebär detta i praktiken att i alla ärenden som initieras hos överförmyndarnämnden ska slutligt beslut vara fattat inom sju månader från det att ärendet initierades. Detta klarar inte överförmyndarnämnden att leva upp till idag, vilket bland annat beror på avsaknaden av förvaltarenhet eller andra professionella ställföreträdare som kan ta svårare eller brådskande ärenden.

Fler svåra uppdrag

Förmynderskapsärendena fortsätter att bli allt mer komplexa. Det är följden av internationalisering, ett digitalt samhälle som stänger ute fler hjälpbehövande och huvudmännens förmögenhetsmassor som påverkas av samhällsekonomi och samhällsutveckling samt att fler våldsbenägna personer förväntas att få hjälp av en god man eller förvaltare. Fler utlandsfödda svenskar har pension, fastigheter och tillgångar utomlands vilket innebär att tillsynen blir mer komplex. Det ställer krav på fortsatt kompetensutveckling av både ställföreträdare och förvaltningens handläggare, samtidigt som det finns ett ökat behov av att arbeta med säkerhetsfrågor.

Ny rättspraxis utifrån tingsrätts- och hovrättsavgöranden och beslut i högsta domstolen har ökat kraven på överförmyndarnämnden att rekrytera ställföreträdare för svårare uppdrag eller farliga huvudmän. Krav ställs på att överförmyndarna ska ha uttömt alla rekryteringsmöjligheter. Det innebär att nämnden är ålagd att ägna mer tid och resurser än tidigare åt att söka lämpliga ställföreträdare både inom kommunen och i andra delar av landet. Antalet ärenden där nämnden utan resultat försökt rekrytera en ställföreträdare och där tingsrätten kräver att nämnden detaljerat redovisar samtliga rekryteringsförsök som gjorts i ärendet ökar, vilket leder till att arbetstiden för att skriva yttranden till tingsrätterna ökar.

Antalet ärenden där nämnden begär att ett godmanskap eller förvaltarskap ska upphöra på grund av att det föreligger en hotbild mot ställföreträdaren ökar. En ökning sker även av ärenden där ställföreträdare förordnas trots att det föreligger en hotbild mot ställföreträdaren. Anordnandet av sådana ställföreträdarskap görs av tingsrätterna med motiveringen att uppdraget kan upphöra om ställföreträdaren utsätts för hot eller våld. Detta innebär att huvudmän som har behov av en ställföreträdare inte får den hjälp de behöver.

Avgöranden har nu börjat komma från domstolarna, vilket leder till högre krav på nämnden. Samtidigt ser förvaltningen att antalet särskilt krävande ärenden ökar för nämnden att tillse behov av ställföreträdare i. Detta leder också till kostnader i form av ökad handlägg-

ningstid, behov av utvecklad kompetens hos handläggarna och behov av mer tid på sammanträden i tingsrätt.

I pågående ärenden som nämnden redan utövar tillsyn över och där det har varit exceptionellt svårt att rekrytera för att byta till en ny ställföreträdare har nämnden under 2018-2019 varit nödgad att anlita ställföreträdare anställda vid ett företag. Detta gäller i några ärenden där uppdraget inte har kunnat upphöra på grund av huvudmannens hjälpbehov.

Sammantaget innebär detta att överförmyndarförvaltningen gör bedömningen att det kommer att vara mycket svårt att tillgodose behovet av ställföreträdare i särskilt krävande ärenden utan tillgång till någon form av professionella ställföreträdare.

Fler krävande internationella ärenden

Svenska medborgare står under svenska lagar oavsett var i världen de befinner sig. Denna nationalitetsprincip gäller även för utländska medborgare bosatta i Sverige. Undantag gäller vid nordiska förhållanden och nordiska medborgare.

Stockholms överförmyndarnämnd är enligt föräldrabalkens bestämmelser i 16 kap 2 § reservforum för utlandssvenskar. Det innebär också att Stockholms överförmyndarnämnd blir specialforum som deltar i lagstiftningsarbete som rör den internationella förmynderskapsrätten. Det finns därför ett behov för Stockholms överförmyndarnämnd, som Sveriges största överförmyndarnämnd och enda internationella överförmyndare, att arbeta med internationell omvärldsbevakning på ett helt annat sätt än för andra överförmyndare.

När utlandsbosatta svenskar av hälsoskäl behöver hjälp att förvalta sin egendom, men också hjälp i kontakter med myndigheter, aktualiseras behovet av att få en god man eller förvaltare i Sverige. Det kan exempelvis handla om att föra över tillgångar till Sverige eller avyttra tillgångar utomlands.

Ställföreträdarnas hantering av huvudmännens tillgångar och överförmyndarens tillsyn blir allt mer komplex när det finns tillgångar och avtal av internationell karaktär. Det ställer högre krav på kunskap om internationell rätt, även i ärenden där huvudmannen vistas i Sverige men har utländska tillgångar.

Det finns en stor kunskapsbrist bland Sveriges kommuner om innebörden av 16 kap 2 § föräldrabalken. Det innebär att det finns en stor andel utlandsärenden som inte har överlämnats till Stockholms överförmyndarnämnd från andra kommuner, men också att andra kommuner felaktigt översänder sina egna ärenden till Stockholms överförmyndarnämnd. Det innebär ett antal felaktiga ärenden för

nämnden att hantera.

Det kan ifrågasättas om Stockholms stad i längden ska ta ett riksansvar för svenskar från hela landet som är bosatta utomlands. Idag är det Stockholms stads invånare som står för de kostnader och det arbete som krävs för att ge utlandssvenskar stöd när det gäller ställföreträdarskap. Tidigare har detta handlat om enstaka personer, men antalet kan förväntas öka betydligt under de närmaste åren på grund av internationaliseringen och att dagens utlandssvenskar blir äldre och hjälpbehovet ökar.

Nämnden skulle behöva ha tillgång till professionella ställföreträdare som har språkkunskaper, kunskap om internationell rätt och den tid som krävs för att driva flera av de mycket tidskrävande internationella ärendena som blir följderna av stadens nationella uppdrag som reservforum för utlandssvenskar.

Trygghet och säkerhet

Överförmyndarnämnden har 2019 anlitat ett av staden upphandlat säkerhetsföretag, ACTSEC, för att genomföra en säkerhetsanalys. Analysen utgör underlag för nämndens arbete med att stärka tryggheten och säkerheten i enlighet med fullmäktiges mål. Företaget lämnar ett antal rekommendationer som syftar till att stärka tryggheten och säkerheten för bland annat huvudmän och ställföreträdare. I rapporten görs nedanstående analys av tryggheten och säkerheten för huvudmän och ställföreträdare.

Huvudmän

Huvudmännen en mycket utsatt grupp, först och främst på grund av att flertalet, i olika grad, är oförmögna att ta hand om sig själva. Huvudmännen riskerar att bli utnyttjade, att bli utsatta för påtryckningar, att förlora sina tillgångar, att inte kunna bevaka sina rättigheter och inte få den omsorg man har rätt till. Det är nämndens uppgift att rekrytera en ställföreträdare och idka tillsyn över ställföreträdaren. Den största risken är att nämnden inte kan hitta ideellt arbetande ställföreträdare som är beredd att på sin fritid företräda personer som exempelvis är våldsamma, farliga eller mycket tidskrävande. Om en huvudman inte får en ställföreträdare eller får en som inte har förutsättningar att klara uppdraget kan det få mycket allvarliga konsekvenser för huvudmannens trygghet och säkerhet. Den viktigaste åtgärden för att säkerställa att alla kan få en ställföreträdare är att införa någon form av professionellt ställföreträdarskap.

Ställföreträdare

Ställföreträdarna är en utsatt grupp därför att de till exempel möter huvudmän som ibland mot sin vilja är satta under förvaltarskap och de möter anhöriga som motsätter sig att deras anhöriga har en ställ-

företrädare. Ställföreträdarna utför sitt uppdrag i sin bostad och i huvudmannens hem. Det är vanligt att ställföreträdare utsätts för hot och det förekommer att man utsätts för brott och våld. Säkerhetsförbundet rekommenderar bland annat att en förvaltarenhet införs för särskilt krävande ärenden.

Förhöjt arvode

Lagstiftning och riktlinjer

Lagstiftningen ger ingen tydlig vägledning i arvodesfrågan. I föräldrabalken 12 kap 16 § anges att förordnade förmyndare, gode män och förvaltare har rätt till ett skäligt arvode för sitt uppdrag. Därutöver kan ersättning ges för utgifter som skäligen har krävts för att ställföreträdaren ska kunna utföra sitt uppdrag. Överförmyndaren beslutar om arvodet och ersättningen och i vad mån dessa ska betalas av den enskilde eller av kommunen. Som riktlinje för detta anges att den enskilde ska betala om dennes inkomst överstiger 2,65 gånger prisbasbeloppet eller tillgångarna överstiger två gånger prisbasbeloppet. Stockholms överförmyndarförvaltning följer i övrigt SKL:s rekommendationer vad gäller arvodesnivåer. Detta innebär att uppdragen delas in i kategorier beroende på omfattning och svårighet, där kategori 1 ersätts med 5 procent av gällande basbelopp upp till kategori 4 där arvodet kan hamna på mellan 25 till 55 procent av basbeloppet utifrån en bedömning från gång till gång. Grundläggande är att en rättvis och likformig bedömning ska eftersträvas. Uppdraget som ställföreträdare är i grunden ideellt och en symbolisk ersättning utgår vilket inte ska förväxlas eller jämföras med en lön.

Jämförelse mellan kommuner

I princip alla kommuner följer Sveriges Kommuner och Landstings riktlinjer för arvoden till ställföreträdare. En jämförelse med några andra kommuner visar att det inte bara är Stockholm som har svårigheter att rekrytera till de riktigt svåra ärendena. Även kommuner som har inrättat förvaltarenheter, exempelvis Umeå, upplever detta. Där utgår man liksom i Stockholm från SKL:s rekommendationer vad gäller arvodet, och har inget särskilt påslag fastställt för den ställföreträdare som åtar sig svårare uppdrag. Uppsala kommun har ingen förvaltarenhet men anlitar i de svårare ärendena professionella ställföreträdare som får ett månatligt arvode och där varje ärende bedöms individuellt vad gäller arvodets storlek. Även Västerås använder sig av professionella ställföreträdare där arvodets nivå avgörs från fall till fall. Normalt brukar arvodet för de svårare ärendena ligga cirka 5 procent över arvodet för ett normalsvårt ärende, men i vissa fall ser man sig tvungen att ge ut ett betydligt

högre arvode, i särskilt krångliga eller svåra ärenden. I samband med årsräkningen görs sedan en bedömning om det är kommunen eller huvudmannen som ska betala arvodet. Om det är huvudmannen så faktureras huvudmannen kostnaden.

Stockholms stad

Kommunfullmäktige har 2018 uppdragit åt Stockholms överförmyndarnämnd att utreda möjligheten till anpassade arvodesnivåer för gode män och förvaltare som tar på sig särskilt komplicerade och krävande uppdrag, där det inte varit möjligt att rekrytera ställföreträdare till en normal arvodesnivå.

Förvaltningen har tidigare angivit högre arvode som ett av flera verktyg för att lättare kunna rekrytera till svårare uppdrag. Här har förvaltningen ändrat uppfattning.

De verkar som att gode män och förvaltare utför sitt uppdrag utifrån ett ideellt engagemang som till största delen grundas i en vilja att hjälpa en medmänniska. Som ställföreträdare ägnar man en stor del av sin fritid till uppdraget och i åtagandet av ett uppdrag handlar det till största del om hur de känner att de kommer att klara av att utföra uppdraget samt hur mycket tid detta kommer att ta. Detta är en anledning till att det inte är ändamålsenligt att erbjuda ett marginellt högre arvode. Uppdraget som god man skulle trots ett aningen högre arvode fortfarande ha en ideell karaktär, och en god man eller förvaltare kommer aldrig att få fullgod ersättning för alla de timmar de lägger ned på uppdraget.

Ett stort antal gode män och förvaltare verkar idag inom Stockholms stad. Dessa ingår i ett stort kontaktnät och pratar ofta med varandra. Om nämnden skulle införa förhöjda arvoden i vissa svårare ärenden skulle detta kunna uppfattas som att vissa uppdrag eller ställföreträdare särbehandlas. Det skulle även kunna uppfattas som att staden inte har uppskattat den insats som ställföreträdare gjort i många år i de tuffare uppdragen. I förlängningen kan detta snarare skada överförmyndarverksamhetens anseende och motverka syftet. Förvaltningen har inte under året erbjudit möjlighet till förhöjt arvode till någon ställföreträdare, men har ändå lyckats rekrytera i flertalet ärenden.

Ett förändrat rekryteringssätt visar att det är möjligt att rekrytera till merparten ärenden till en normal arvodesnivå. Det finns dock ärenden som det är svårt och olämpligt att rekrytera ideella ställföreträdare till.

Utveckla metoder för rekrytering

Nya förutsättningar

Förvaltningen har under 2018 ändrat sitt sätt att arbeta när det gäller rekrytering av ställföreträdare. Det beror bland annat på att rekryteringsfunktionen bytt personal och fått nya förutsättningar. Behovet av att rekrytera gode män till ensamkommande barn har dessutom minskat drastiskt, vilket ökat möjligheten att arbeta mer med övriga rekryteringar. Förvaltningen är på väg bort från massrekryteringar till rekryteringar där större individuella hänsyn kan tas och större omsorg ägnas åt matchning.

Befintliga ställföreträdare

Vid rekrytering av uppdrag av lite svårare karaktär har förvaltningen lagt mycket tid på att ringa upp befintliga ställföreträdare och höra sig för om intresset att ta sig an sådana uppdrag. Den direkta kontakten har också givit en bättre relation till ställföreträdaren, då de fått möjlighet att ta upp sina frågor och funderingar.

Nya ställföreträdare

Parallellt har det löpande arbetet fortgått med rekrytering av nya ställföreträdare. Förvaltningen håller introduktionsutbildningar för nya ställföreträdare i genomsnitt varannan vecka. På dessa utbildningar är det cirka 15 deltagare varje gång varav omkring hälften brukar gå vidare med 1-2 uppdrag att börja med.

Det finns ett ständigt inflöde av intresserade personer som vill åta sig uppdrag som god man och förvaltningen utbildar fortlöpande allt eftersom ansökningar och lämplighetsprövningar kommer in. I snitt runt 30 personer per månad anmäler sitt intresse för att bli god man, dessa är endast externa personer och i dessa räknas inte anhöriga in. Det är dessa personer som sedan kallas in på utbildningar för vidare kunskap, viss gallring sker redan vid ansökningsförandet. Värt att nämna är dock att nya ställföreträdare inte matchas ihop med de uppdrag som klassas som ”svårare”. Dessa uppdrag matchas till mer erfarna och kunniga ställföreträdare då de har en större möjlighet att lyckas med dessa ärenden. Trots detta blir det ett betydande antal uppdrag över där det inte går eller där det inte är lämpligt att rekrytera en ideellt arbetande ställföreträdare.

Bättre stöd till ställföreträdare

Det nya arbetssättet har visat att det finns en mycket större benägenhet från ställföreträdarnas sida att ta sig an tuffare uppdrag om förvaltningen visar gehör för komplexiteten i de uppdrag som de redan har. På detta sätt har många ställföreträdare som tidigare inte tagit fler uppdrag börjat visa intresse för detta. Det har samtidigt uppdä-

gats ett stort missnöje hos ställföreträdarna då det är svårt att få kontakt med förvaltningen när de behöver ställa frågor.

Ställföreträdarna har ett personligt ansvar och arbetar dessutom ideellt, varför de ofta känner en stor frustration när de inte kan komma fram för att få svar i tid på olika frågor som rör deras uppdrag. Detta leder i förlängningen till att de inte vill åta sig ytterligare ansvar för fler personer, eftersom de inte känner att de får den service de behöver för att klara de uppdrag de har i dagsläget.

Överförmyndarförvaltningen har inte möjlighet att ge det dagliga stöd som ideellt arbetande ställföreträdare behöver för att klara sitt uppdrag. Det finns dessutom en gräns för hur mycket stöd en tillsynsmyndighet kan ge de ställföreträdare som man ska idka tillsyn över. Det finns en risk att stödet övergår till att förvaltningen i praktiken sköter uppdraget och inte ställföreträdaren. Många uppdrag går inte att finna ställföreträdare till även om förvaltningen skulle kunna ge stöd. Det kan finnas uppdrag som inte heller en förvaltar-enhet eller ett upphandlat företag kan ta.

Enkät till ställföreträdare

I september 2018 skickades en enkät ut till samtliga ställföreträdare. Syftet var bland annat att få underlag till förbättringar som kan bidra till att fler vill åta sig även mer krävande uppdrag. Enkäten visar på ett stort behov av service, utbildning, information och stöd till ställföreträdarna.

Professionalisering och juridiska personer som ställföreträdare

Att vara ställföreträdare är ett frivilligt lekmanuppdrag. Det är ingen anställning, vare sig från kommunens eller från den enskildes sida, och ställföreträdaren får ingen lön utan ett av överförmyndaren beslutat arvode. Det finns dock uppdrag som det är mycket svårt att rekrytera ideellt arbetande ställföreträdare till då det är orimligt att kräva så mycket av en som arbetar ideellt.

Anlita ett företag

Ett sätt att anlita tillräckligt kvalificerade ställföreträdare med erforderlig ram och stöd för sitt arbete är att anlita ett företag som kan ordna detta. Överförmyndarnämnden har genom ett beslut i augusti 2018 givit förvaltningschefen i uppdrag att skriva avtal med företaget Optio för att, i ärenden där särskilda omständigheter föreligger, kunna anlita en förvaltare anställd hos företaget. Därefter har ytterligare ett antal ärenden tillkommit, där det inte har funnits andra lös-

ningar. Optio är ett av få, möjligen det enda, företag som specialiserat sig på att sälja ställföreträdartjänster.

Stockholms stad har tidigare inte anlitat Optio. Orsaken är att det råder en osäkerhet kring de rättsliga förutsättningarna att använda en sådan tjänst. Frågan om professionella ställföreträdare har dock diskuterats ur olika perspektiv.

Riksrevisionen konstaterar i sin granskningsrapport RIR 2017:33 att det råder delade meningar om förvaltarenheter är en bra lösning för att tillhandahålla ställföreträdare. En del av kritiken har handlat om att det kan uppstå en jävssituation om en ställföreträdare, anställd i en förvaltarenhet placerad under socialnämnden eller kommunstyrelsen, ska företräda sin huvudman gentemot kommunen. Annan kritik har handlat om att det strider mot det av tradition ideella uppdraget att ha anställda ställföreträdare, och att det finns ett egenvärde i att uppdraget till stor del förblir ideellt. Att företag som är vinstdrivande tillhandahåller denna typ av tjänster rimmar också illa med uppdragets ideella karaktär, menar flera kritiker.

Om nämnden ska nyttja företag som säljer tjänster som professionella ställföreträdare i större utsträckning bör detta utredas ytterligare. Det gäller inte minst frågan om hur en eventuell upphandling ska kunna genomföras. Juridiska avdelningen har pekat på att det finns frågor som behöver utredas enligt följande:

I Riksrevisionens granskningsrapport framkommer att svårigheterna att rekrytera ställföreträdare i sig kan leda till försämrad tillsyn. Ur detta perspektiv bör ansträngningar att lösa rekryteringsproblemen kunna leda till förbättrad tillsyn och rättssäkerhet. I enlighet med vad som beskrivits ovan finns idag inte direkt lagstöd för vare sig förvaltarenhet eller bolag, som erbjuder i bolaget anställda ställföreträdare. Med hänsyn till utformning av lagstiftningen som bygger på att en person utses vara ställföreträdare, får konstateras att det inte står klart att det vid en eventuell prövning eller tillsyn skulle anses korrekt med rekrytering genom förvaltarenhet eller bolag. Det bör dock vara lättare att få acceptans för förvaltarenhet än anlitan av bolag. Framst eftersom förvaltarenheten finns i kommunal regi.

I en statlig utredning av behov av lagändring, som förhoppningsvis snart påbörjas, kan både förvaltarenheter och anordnande genom bolag få lagstöd, men det kan även bli så att en eller båda formerna anses olämpliga. Särskilt när det gäller upphandling av bolag som erbjuder lämpliga ställföreträdare finns frågor som kan behöva utredas närmare.

För bolagsalternativet kan det exempelvis finnas risk för att kontinuiteten riskeras, om företaget går i konkurs eller ändrar verksamhetsinriktning. Kontinuiteten kan även påverkas av den begränsning i avtalstid som följer med upphandlingsskyldigheten. Det kan även finnas frågor om ställföreträdarens lojalitetsplikt i förhållande till sin arbetsgivare kan komma att stå i konflikt med lojaliteten till huvudmannen. Vidare finns det idag osäkerhet rörande om avtalad tystnadsplikt ger tillräckligt stöd för att bryta sekretess. Sistnämnda fråga kan möjligen lösas genom att det endast är ställföreträdaren som får tillgång till uppgifter, men även detta behöver utredas ytterligare, inte minst eftersom ställföreträdaren i bolaget kommer att befinna sig i ett sammanhang med olika stödfunktioner. En annan fråga gäller om överförmyndarens ansvar att enligt 11 kap 17 a § FB föreslå lämplig god man eller förvaltare samt att enligt 11 kap 20 § FB besluta om entledigande, kan anses innebära risk för att utformning av upphandling och avtal står i konflikt med förbudet i regeringsformen rörande överlämnande av myndighetsutövning till privat anordnare. Slutligen kan det finnas frågetecken rörande att överförmyndarnämnden har tillsynsansvaret av ställföreträdarna samtidigt som ställföreträdaren är anställd i ett av överförmyndarnämnden upphandlat bolag.

Om ett bolag ska upphandlas bör upphandlingen handhas av kommunstyrelsen, dels för att kommunstyrelsen har upphandlingskompetens och dels för att inga frågetecken ska uppstå kring förhållandet mellan det upphandlade bolaget och överförmyndarnämndens roll som tillsynsenhet.

Förvaltarenhet

Tidigare utredning

Överförmyndarförvaltningen utredde i samverkan med socialförvaltningen under 2017 frågan om ett införande av en kommunal förvaltarenhet, som skulle ta sig an ställföreträdarskap i särskilt svåra ärenden. Utredningen var föranledd av det uppdrag överförmyndarnämnden hade fått av kommunfullmäktige i stadens budget för 2017, i form av en aktivitet under kommunfullmäktiges mål 1.2 Tidiga sociala insatser skapar jämlika livschanser för alla. Överförmyndarnämnden lämnade i september 2017 sitt svar till kommunstyrelsen. Slutsatsen i utredningen var då att staden inte bör inrätta en förvaltarenhet, bland annat med hänvisning till arbetsrättsliga problem.

Andra kommuner

Förvaltarenhet finns idag i 18 kommuner. Det är Umeå, Skellefteå, Halmstad, Göteborg, Malmö, Staffanstorps, Jönköping, Hultsfred, Värmdö, Sundsvall, Ljungby, Älmhult, Örnsköldsvik, Härnösand, Sollefteå, Kramfors, Söderhamn och Västervik. Göteborg har haft en förvaltarenhet sedan 1947 och den har 16 anställda. Kommunen anställer av tingsrätten förordnade gode män och förvaltare, som alltså i praktiken utövar sitt ställföreträdarskap som anställda och avlönade av kommunen.

Exemplet Malmö

Malmö stad har samma problem som Stockholms stad med att hitta ställföreträdare till särskilt krävande uppdrag. Kommunfullmäktige i Malmö beslutade därför den 27 september 2018 att införa en förvaltarenhet den 1 januari 2019. Enheten kommer att höra till funktionsstödsförvaltningen. Enheten beräknas ta 240 ärenden och ska anställa åtta personer. Kostnaden beräknas bli 8,6 mnkr. Befintliga arvoden beräknas uppgå till 3,6 mnkr. Beräkningen baseras på 30 ärenden med arvode om 15 000 kr per ärende. Totalt utökas Malmö stads kostnader för verksamheten med 5,2 mnkr. Överförmyndarverksamheten beräknas köpa tjänster av förvaltarenheten.

Anställnings- och arbetsrättsliga överväganden

Stadsledningskontorets personalstrategiska avdelning har gjort ett antal anställnings- och arbetsrättsliga överväganden:

För en handläggare anställd vid en förvaltarenhet blir rollen på sätt och vis tudelad – man har sin anställning i kommunen med sedvanliga rättigheter och skyldigheter, men är samtidigt förordnad som ställföreträdare av tingsrätten. Skulle en handläggare missköta sitt uppdrag som ställföreträdare, av oaktsamhet eller uppsåtligt, kan denne komma att entledigas från sitt uppdrag. Har hen då en tillsvidareanställning i kommunen, får den uppkomna situationens allvar avgöra hur kommunen går tillväga arbetsrättsligt. Att bedöma lämplig arbetsrättslig åtgärd och hantering avgörs av flera faktorer, men oavsett vilken så åläggs arbetsgivaren bevisbördan. Eftersom handläggarna är personligt förordnade gäller också att om hen säger upp sig från sin anställning så kvarstår ändå uppdraget till dess att en ny företrädare är förordnad. Frågan är hur det ska göras? Enligt den arbetsrättsliga lagstiftningen upphör arbetsskyldigheten när anställningen upphör. En lagkollision uppstår. Om handläggaren skulle avlida, blir det dödsboet som tar över ställföreträdarskapet i avvaktan att en ny god man eller förvaltare utses.

Några av de frågeställningar som aktualiseras är:

- Hur ska arbetsgivaren kunna ta arbetsmiljöansvaret för den anställda? Arbetsmiljöansvaret är absolut och dessutom för- enat med stora kostnader vid icke-uppfyllande.
- Av arbetsmiljöskäl kan arbetsgivaren inte tvinga medar- betare till vilka arbetsuppgifter som helst. Hotfulla huvudmän och anhöriga kan därför omöjliggöra även för en förvaltar- enhet att ta vissa uppdrag. Finns det på förhand kännedom om hotbilder etcetera förstärker det omöjligheten i att arbets- givaren ska kunna ta sitt arbetsmiljöansvar.
- Om uppdraget upphör så består ändå anställningen. Att för- ordnandet upphör innebär inte per automatik att arbetsgiva- ren kan avsluta anställningen. Arbetstagaren har fortsatt rätt till lön och så vidare, även om den inte utför arbete i detta läge.

I och med att uppdraget som ställföreträdare är personligt så inträ- der också ett personligt skadeståndsansvar. För att det ska bli aktu- ellt krävs att ställföreträdaren medvetet eller av vårdslöshet förorsa- kat huvudmannen ekonomisk skada. Av allmänna skadeståndsrätts- liga regler följer att bevisbördan ligger på den som framställer ska- deståndsanspråket. För frivilliga ställföreträdare finns genom Stock- holms läns godmans- och förvaltarförening en kollektiv olycksfalls- försäkring och möjlighet att teckna en individuell ansvarsförsäkring.

För ställföreträdare som samtidigt är anställda just för att ta uppdrag som god man/förvaltare kan även arbetsgivarens så kallade princi- palansvar behöva träda in. Enligt 3 kap. skadeståndslagen kan ar- betsgivare hållas ansvarig för dels person- och sakskada som orsa- kats av en anställd, dels – i fråga om brottsliga gärningar – ren för- mögenhetsskada. Vanligtvis aktualiseras principalansvaret när det är fråga om vårdslöshet från den anställdes sida, mer sällan när den anställda uppsåtligen har begått en skadeståndsgrundande handling. Skulle skadeståndsansvar riktas mot staden såsom arbetsgivare på grund av skada som en anställd god man vållat en huvudman finns alltså risk att handlandet anses ha skett i tjänsten och att bestämmel- sen om principalansvar i skadeståndslagen blir tillämplig. I undan- tagsfall kan dock en arbetstagare bli skadeståndsansvarig för fel el- ler försummelse i tjänsten, till exempel om denne vållat ren förmö- genhetsskada genom brott (skadeståndslagen 4 kap. 1 §). Generellt kan sägas att det främst är ställföreträdare som hanterar större för- mögenhetsmassor med mer komplicerade frågeställningar, som lö- per störst risk att ådra sig ett skadeståndsansvar. För en förvaltaren- het skulle sådana ärenden, där problemen främst är av ekonomisk

och förmögenhetsrättslig art, mycket väl kunna bli aktuella. Och frågan om ansvarsförsäkringar är oklar.

I Stockholms stad är det S:t Erik Försäkring som hanterar stadens behov av försäkringslösningar. Genom bolaget har överförmyndarförvaltningen i dag en ansvarsförsäkring, med en självrisk motsvarande ett prisbasbelopp. Denna försäkring omfattar dock inte brottslig handling eller skada orsakad genom grov vårdslöshet eller uppsåt. Det finns också en förmögenhetsbrottsförsäkring, där är självriskens betydligt högre, 1 miljon kronor. För skador som klassas som ren förmögenhetsskada ligger självriskens på tio prisbasbelopp.

Om den anställde innehar en anställning som till exempel förvaltare vid kommunens förvaltarenhet får det anses ligga i dennes arbetskyldighet att åta sig de uppdrag som arbetsgivaren fördelar. Eftersom uppdraget är personligt kan arbetsledningsrätten inskränkas. Vem är det som egentligen leder och fördelar ansvaret? Vem kan/ska ta ansvar för arbetstagarens arbetsmiljö och arbetsbelastning? Ansvar för arbetstidens förläggning och omfattning? Konflikter kan uppstå mellan det personliga uppdraget och den lojalitetsplikt gentemot arbetsgivaren som följer av anställningsavtalet.

Hur anställningsavtalen skulle utformas är därför mycket svårt att svara på. Detsamma gäller vilken typ av kompetens befattningen kräver samt hur befattningen ska placeras lönemässigt. Det finns inga anpassade kollektivavtal att tillämpa på denna typ av anställning.

Det kan även uppstå problem för arbetsgivaren att vid behov avsluta anställningen. Hur kan exempelvis misskötsamhet hanteras och styrkas? Även i samband med att en anställd avslutar sin anställning kan svårigheter uppstå. Det är inte säkert att ett entledigande sker på ett sätt som överensstämmer med uppsägningstiden.

Kommunstyrelsen bör utreda de arbetsrättsliga och kollektivavtalsmässiga frågorna närmare om en förvaltarenhet ska införas.

Nationell utredning dröjer

Presidierna i överförmyndarnämnderna i Stockholm, Göteborg och Malmö har i en skrivelse till justitiedepartementet 2018 bland annat begärt att regeringen utreder frågan om de legala förutsättningarna för professionalisering och juridiska personer som ställföreträdare.

Justitieministern utlovade före sommaren 2018 att en statlig utredning skulle tillsättas, bland annat för att klarlägga förutsättningarna för inrättande av kommunala förvaltarenheter. Någon utredning har ännu i maj 2019 inte tillsatts. En utredning kommer att ta tid, osäkert hur lång tid. Därefter ska utredningens förslag remitteras och en proposition skrivs innan riksdagen kan fatta beslut. Risken är därför uppenbar att staden får vänta länge innan oklarheter angående förvaltarenheter klarläggs.

SKL har i en skrivelse till justitiedepartementet i april 2017 begärt en översyn av reglerna om överförmyndare, gode män och förvaltare. SKL menar att det behövs en reformering av lagstiftningen, och att den begärda översynen bland annat bör avse förutsättningarna för en professionalisering av uppdrag som god man och förvaltare när det gäller de svåraste eller mest komplexa uppdragen.

Riskbedömning

Det finns skäl och faktorer som talar för att inrätta en förvaltarenhet, men det finns också tveksamheter.

Vad talar för?

- Personerna i den aktuella målgruppen kan få kvalificerat stöd och hjälp.

Till en förvaltarenhet knyts personer som har en lämplig bakgrund, erfarenhet och utbildning för uppdraget såsom socionomer, jurister, beteendevetare och ekonomer.

- Det förenklar stadens möjligheter att hitta förvaltare och gode män till komplicerade ärenden.

I dag kan det i vissa fall ta väldigt lång tid, om det alls lyckas, att finna någon som frivilligt tar på sig uppdraget som förvaltare eller god man. En förvaltarenhet innebär att personer även i de svåraste och mest komplexa fallen kan ha möjlighet att få den hjälp de har rätt till enligt lagen.

- Det finns personer, eller anhöriga till den som behöver ställföreträdare, som på grund av psykisk sjukdom, drogmissbruk eller annat, uppträder hotfullt eller är våldsbenägna.

Det kan vara svårt för en frivillig ställföreträdare att hantera en hotfull situation, där hotet kommer från någon som man ska hjälpa och som man måste ha kontakt med. En ställföre-

trädare anställd vid en förvaltarenhet ska ha en professionell bakgrund och erfarenhet och har också möjlighet att lättare arrangera fysiska möten i en säker miljö. Även en förvaltar-enhet måste dock ha möjligheten att säga nej till ett uppdrag i synnerligen svåra ärenden, exempelvis där risken att som ställföreträdare utsättas för våld eller trakasserier bedöms som särskilt stor.

- Det finns stöd i ett par statliga utredningar (SOU 2004:112 Frågor om förmyndare och ställföreträdare för vuxna och SOU 2013:27 Bättre förutsättningar för gode män och förvaltare) för förvaltarenheter.

Den förra utredningen ställde sig positiv till förvaltarenheter och framhöll att dessa kunde vara en värdefull tillgång på flera sätt; de innebär en viss garanti för att ställföreträdar-uppdragen utförs av erfaren och kompetent personal, kan ge effektivitetsvinster som är positivt ut kostnadssynpunkt och avlastar överförmyndarna särskilt svåra uppdrag. Då personalen vid förvaltarenheterna har samma åligganden och rättigheter som andra gode män och förvaltare menar utredaren att det inte behövs några särskilda regler för ställföreträdare som arbetar vid en förvaltarenhet och inte heller någon särskild lagstiftning som tar sikte på organisationen av förvaltarenheter (SOU 2004:112, s 797-798).

- Justitieombudsmannen (JO) har uttalat sig positivt om förvaltarenheter.

I ett ärende framhåller JO att kommuner som försökt lösa ställföreträdarfrågan i särskilt komplicerade ärenden genom att inrätta en förvaltarenhet, utgör efterföljansvärda exempel. (JO 2009/10 s. 421 ff). JO konstaterar att det sannolikt finns ett stort behov av professionella ställföreträdare som kan ta sig an ärenden där det i princip annars är omöjligt att hitta en lämplig person för uppdraget.

- Länsstyrelsen i Stockholm, som är tillsynsmyndighet över överförmyndarförvaltningen, har vid ett sammanträde med överförmyndarnämndens presidium den 24 maj 2019 deklarerat att man inte har något att erinra mot en förvaltarenhet.

Vad talar emot?

- En kommun får bara ägna sig åt sådant som inte är lagligen reglerat på annat håll (KL 2 kap 1 §).

Bestämmelserna om ställföreträdarskap regleras i föräldrabalken, och där talas enbart om att det är enskilda personer som kan ta på sig ett ställföreträdarskap. Ingenstans i lagstiftningen finns möjligheten att anordna ställföreträdarskap på annat sätt reglerad.

- Ställföreträdare vid förvaltarenhet är endast tillgängliga under kontorstid.

Mot detta kan anföras att det knappast kan finnas något explicit krav på att en externt rekryterad ställföreträdare ska behöva vara tillgänglig för huvudmannen dygnets alla timmar. En ställföreträdare vid en förvaltarenhet kan i alla fall nås under dagtid, och uppstår ett akut hjälpbehov under andra tider så är det snarare andra instanser, såsom socialtjänsten eller psykiatrin, som ska träda in. Vid längre frånvaro såsom långtidssjukskrivning eller föräldraledighet får ett formellt byte av ställföreträdare ske.

- Arbetsrättsliga oklarheter.

Ekonomiska konsekvenser

I 60 procent av alla ärenden betalar huvudmannen arvodet. Det betyder att om staden höjer arvodet eller ökar kostnaderna för arvoden genom att anlita professionella ställföreträdare så innebär det högre kostnader för huvudmannen.

I 40 procent av alla ärenden betalar Stockholms stad arvodet. Det betyder att om staden höjer arvodet eller ökar kostnaderna för arvoden genom att anlita professionella ställföreträdare så innebär det högre kostnader för Stockholms stad.

Om fördelningen mellan andelen ställföreträdare som kan betala arvode i särskilt svåra ärenden speglar den generella fördelningen finns det inga uppgifter om. Det försvårar mer exakta beräkningar.

Hur många ärenden som ska betraktas som svåra att rekrytera till är en bedömningsfråga och en fråga om hur hög ambitionsnivå staden har. Ju fler professionella ställföreträdare staden har tillgång till des-

to snabbare får hjälpbehövande stöd och ju mindre administration kräva för att rekrytera ställföreträdare.

Ett normalt månadsarvode för att bevaka rätt, förvalta egendom och sörja för person är 2x10 procent av ett prisbasbelopp, det vill säga 1 314 kr i månaden, vilket då inkluderar arbetsgivaravgiften om 31,42 procent. Det innebär ett årsarvode på 15 768 kr.

Exemplet Malmö kan ge vägledning när det gäller kostnader. Införandet av en förvaltarenhet i Malmö beräknas öka kommunens kostnader med 5,2 mnkr.

En förvaltarenhet kommer att ha intäkter i form av arvoden och kostnadsersättningar som ställföreträdare har rätt till i sitt uppdrag. Dessa intäkter kan komma från huvudmannen eller från överförmyndarnämnden.

Huvudregeln är att om huvudmannen har en inkomst som överstiger 2,65 prisbasbelopp eller om hen har kapital över två prisbasbelopp ska huvudmannen betala arvode och kostnadsersättningar. Undantag kan göras från huvudregeln om det skulle finnas onormalt höga kostnader för medicin, sjukvård eller liknande. Om huvudmannen inte har inkomster eller kapital som överstiger gränserna, betalar överförmyndarnämnden arvodet och kostnadsersättningen. I vissa fall ska huvudmannen betala en del av kostnaden och nämnden en del. För att säkerställa att kommunmedlemmar behandlas lika är det av stor vikt att de huvudmän som ska betala för sin ställföreträdare gör så oavsett om ställföreträdaren är en privatperson eller anställd vid förvaltarenhet.

Ställföreträdare har rätt till ett skäligt arvode för sitt nedlagda arbete. Arvodet baseras på den redogörelse som skickas in av ställföreträdaren till överförmyndarförvaltningen innan den 1 mars varje år. Redogörelsen granskas och godkänns av handläggare vid överförmyndarförvaltningen. Parallellt med granskningen ska handläggaren bedöma vilket arvode som är skäligt, en bedömning som har sin utgångspunkt i förvaltningens egna riktlinjer samt riktlinjer som SKL utfärdat.

Att arvodet bestäms först i samband med den årliga granskningen gör det svårt att i förväg bedöma hur stort arvodet kommer att bli. Det innebär också, om en förvaltarenhet skulle inrättas, att finansieringen under de två första åren helt måste lösas med kommunala medel. Det är först efter det första verksamhetsåret, och en bit in på det andra när arvoden har beräknats, som kunskapen finns om vil-

ka intäkter arvodena kan ge, dels från huvudmännen själva men också från den del av arvodesintäkterna som ska komma från överförmyndarnämnden.

Förvaltarenhet – organisatorisk tillhörighet

En förvaltarenhet i Stockholms stad kan inte tillhöra överförmyndarförvaltningen eftersom förvaltningen ska idka tillsyn över förvaltarenheten. Förvaltningen kan inte idka tillsyn över en enhet som ingår i den egna förvaltningen. Det är dessutom viktigt att tillsynen är lika oavsett vem eller vilka som är ställföreträdare.

En förvaltarenhet bör inte tillhöra socialförvaltningen, äldreförvaltningen eller stadsdelsnämnderna därför att ställföreträdarna har till uppgift att företräda den enskilde bland annat gentemot biståndsbedömare, boenden och andra delar av socialtjänsten. Det kan handla om att överklaga biståndsbeslut och anmäla boenden. Det får aldrig råda någon tvekan om att ställföreträdaren odelat står på huvudmannens sida.

En förvaltarenhet skulle däremot kunna tillhöra vilken annan förvaltning som helst i staden. Det finns ingen förvaltning där en förvaltarenhet har en given hemhörighet.
